Grundriß

zur Inauguraldissertation über den

Tarifvertrag

vorgelegt zur Erlangung der Doktorwürde der juristischen Fakultät der Philippsuniversität Marburg

von

Referendar OSKAR DELGMANN

zu **Kassel.**

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Referent:

Professor der Rechte, Geheimer Justizrat

Dr. Franz Leonhard.

1921

I. Die Idee des Tarifvertrages.

Der Tarifvertrag ist keine spezifische Erscheinung des Arbeitsrechts. Es kommt vielmehr überall da vor, wo größere Massen von Personen gleichartige Verträge abschließen wollen oder müssen. Die außerordentliche Verbreitung und Bedeutung, die der Arbeitstarifvertrag gegenüber anderen Arten von Tarifverträgen gefunden hat, erklärt sich aus der besonderen Natur des Arbeitsverhältnisses als Rechtsverhältnis. Die Natur der menschlichen Arbeitsleistung als verkehrs fähiges Rechtsgut zwingt dessen Verkäufer, den Arbeitnehmer, insofern in eine besonders ungünstige Lage, als sie es ihm nicht, beziehungsweise nur unvollkommen gestattet, durch Regulierung des Produktionstempos und durch Zurückziehung seiner Ware vom Markte den Preis entsprechend der wirtschaftlichen Lage mitzubestimmen. Damit bürdet sie ihm immer die Nachteile von Konjunkturschwankungen auf und macht es ihm unmöglich, einmal in günstigen Zeiten errungene Vorteile auch in ungünstigen Zeiten zu erhalten. Hier setzt der Tarifvertrag ein. Sein Zweck ist darauf gerichtet.

1) Für die Arbeitnehmer:

Die einmal errungenen Verbesserungen ohne Rücksicht auf Konjunkturschwankungen für alle Arbeitnehmer zu erhalten mit der Maßgabe jedoch, daß Schädigungen von Konjunkturschwankungen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt werden.

2) Für die Arbeitgeber:

Die Sicherung bestimmter Arbeitsbedingungen, die für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens im wirtschafttichen Wettbewerb mitbestimmend sind, für eine gewisse Dauer zu erreichen.

3) Für die nationale Wirtschaft:

Die infolge von Konjunkturschwankungen auftretenden Lohnkämpfe, die eine schwere Beeinträchtigung der nationalen Wirtschaft bedeuten, tunlichst einzuschränken bezw. auszuschalten.

Aus dieser dreifachen Zweckbestimmung des Tarifvertrages ergibt sich die ihm innenwohnende Tendenz zur Ausdehnung sowohl auf inhaltlichem, räumlichen und persönlichem Gebiete.

II. Das bisherige Recht.

Die Gesetzgebung hatte bis zur Verordnung vom 23. Dezember 1918 keinerlei Versuch gemacht das Problem des Tarifvertrages zu lösen. Während die begriffliche Festlegung des Tarifvertrages durch die Wissenschaft nach den bahnbrechenden

Untersuchungen Lotmars keine Schwierigkeiten mehr bot, ergeben sich bei der Anwendung der allgemeinen Grundsätze des Schuldrechts auf den Tarifvertrag Schwierigkeiten, die eine große Anzahl von Theorieen entstehen ließen.

Drei Fragen waren es insbesonders, deren Lösung Schwierigkeiten machte:

1) Wer schließt den Tarifvertrag ab und wer wird aus ihm berechtigt und verpflichtet?

2) Welche Rechtswirkungen wohnen dem Tarifvertrag inne?

3) Inwieweit verpflichtet der Tarifverlrag zur Wahrung des Arbeitsfriedens?

Im Streit um die Lösung der ersten Frage entstanden:

a) die Vertretungstheorie
b) die Verbandstheorie
c) die Kumutationstheorie

Zu a) Nach der Vertretungstheorie sind Kontrahenten des Tarifvertrages die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Durch den Vertragsschluß werden berechtigt und verpflichtet

1) Die am Vertragsschluß als Kontrahenten beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2) Die während der Geltungsdauer des Tarifvertrages in den in Frage stehenden Betrieb eintretenden Arbeitnehmer.

3) Die nicht am Vertragsschluß beteiligt gewesenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zwar 2) und 3), wenn wie regelmäßig, der Tarifvertrag auch in ihrem Namen mittels auftragloser Geschäftsführung abgeschlossen und von ihnen ausdrücklich oder stillschweigend genehmigt worden ist.

Zu b) Nach der Verbandstheorie kontrahieren auf beiden Seiten nur die Verbände und nur sie werden berechtigt und verpflichtet. Die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Mitglieder der vertragschließenden Verbände sind ihrem Verband gegenüber kraft ihrer Mitgliedschaft verpflichtet.

Zu c) Nach der Kumulationstheorie kontrahieren gleichfalls die Verbände. Sie berechtigen und verpflichten einmal sich selbst, dann aber außerdem nach den Grundsätzen der Stellvertretung auch ihre einzelnen Mitglieder.

Ueber die zweite Frage entstanden gleichfalls 3 Theorieen:

a) Die Lehre von der Unabdingbarkeit und automatischen Rechtswirkung.

b) Die Lehre, nach der tarifwidrige Vereinbarungen nichtig sind.

c) Die Erzwingbarkeitstheorie

Zu a): Nach dieser von Lotmar entwickelten Theorie gilt ein von den Bestimmungen des Tarifvertrages abweichender Arbeitsvertrag als zu den tarifgemäßen Bedingungen abgeschlossen.

Zu 6): Nach dieser Lehre ist ein tarifartiger Arbeitsvertrag, soweit er den Bestimmungen des Tarifvertrages widerspricht gemäß § 185 B. G. nichtig.

Zu c: Nach der Erzwingbarkeitstheorie sind abweichende Vereinbarungen gültig, die Bestimmungen des Tarifvertrages jedoch erzwingbar vermöge der Ansprüche auf Erfüllung bezw. Schadenersatz (§ 326 BG.)

In der Frage der Arbeitsfriedenspflicht waren die Meinungen darüber geteilt, ob der Tarifvertrag seinen Kontrahenten unbedingte Arbeitsfriedenspflicht auferlege oder ob Streiks insoweit erlaubt seien, als sie Fragen betreffen, die im Tarifvertrag nicht geregelt seien. (Relative Arbeitsfriedenspflicht).

Die in Theorie und Praxis herrschende Kombination von Vertretungstheorie und Verbandstheorie befand sich zwar in Einklang mit den Grundsätzen der für den Tarifvertrag geltenden Rechtsordnung; ihre praktischen Ergebnisse waren jedoch unbefriedigend. Letzteres galt auch für die anderen, oben erörterten Theorien, wobei bei Lotmars Unabdingbarkeitslehre noch hinzukam, daß diese sich in unlöslichem Widerspruch zu den Grundsätzen des geltenden Rechts befand.

III. Das Recht der Verordnung.

1) Die Parteien des Tarifvertrages.

Parteien des Tarifvertrages sind einzelne Arbeitgeber oder Vereinigungen von solchen auf der einen Seite und ausschließlich Vereinigungen von Arbeitnehmern auf der anderen Seite. Dementsprechend werden auf der Arbeitnehmerseite durch den Tarifvertrag nur die Organisationen berechtigt und verpflichtet. Verträge von nicht tariffähigen Verbänden oder von einer unorganisierten Vielheit von Arbeitnehmern sind keine Tarifverträge im Sinne der Verordnung und daher nach den allgemeinen Grundsätzen des B. G. und der Gew.-O. zu beurteilen.

2) Form, Art und Inhalt des Tarifvertrages.

Für die Schriftform, die durch die Verordnung zum gesetzlichen Formerfordernis gemacht worden ist, gelten die §§ 125, 126 B. G. Der Tarifvertrag ist ein besonderer Vertragstyp. Inhaltlich sind seine Normen einzuteilen in:

A) transitorische d. h. solche die nur vorübergehende Verhältnisse regeln und mit dem Tarifvertrag selbst nichts zu tun haben.

B) Dauernde Normen und zwar:

a) wesentliche d. s. die in die Arbeitsverträge übergehenden

b) unwesentliche, d. s. die reinen Kollektivnormen.

3) Rechtswirkung der Normen des Tarifvertrages.

Abweichende Bestimmungen in Arbeitsverträgen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des Tarifverttages ersetzt. Sie sind gültig, soweit sie Abweichungen zu Gunsten des Arbeitnehmers darstellen und die Zulässigkeit der

Abweichung im Tarifvertrag nicht ausdrücklich verneint ist. Andere Abweichungen sind dann gültig, wenn der Tarifvertrag einen dahingehenden ausdrücklichen Vorbehalt enthält. Diese Form der Rechtswirkung ist ein Eingriff in die vertragliche Selbstbestimmung des Einzelnen, dessen Berechtigung aus den zu schützenden Interessen der Allgemeinheit hervorgeht. Ob eine Abweichung zu Gunsten der Arbeitnehmer gegeben ist, muß nach ihrer Wirkung auf die Gesamtheit entschieden werden. Ob die Abweichungen in Arbeitsverträgen, Arbeitsordnungen oder Untertarifverträgen enthalten sind, macht für ihre Wirksamkeit keinen Unterschied.

Die dem Tarifvertrag zukommende Geltungsdauer wird durch den Tarifvertrag selbst bestimmt. Es gelten hier die allgemeinen Grundsätze des Vertragsrechts. Da der Tarifvertrag ein Vertrag ist, der für eine längere Dauer bestimmt ist und bei dem es auf gutes Einvernehmen unter den Parteien ankommt, wird man in Anwendung der allgemein gebilligten Entscheidung des Reichsgerichts im 78. Band, Seite 389 ein fristloses Kündigungsrecht wegen wichtigen Grundes bejahen müssen. Was ein wichtiger Grund ist, ob ein solcher in einer erheblichen Veränderung der wirtschaftlichen Lage beispielsweise begründet sein kann, ist Tatfrage.

Über den persönlichen Geltungs- und Tarifnormen bestimmt die Verordnung, daß sich ihre Wirkung auf die Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen erstrecke. Beteiligter wird man sowohl durch Teilnahme am Vertragsschluß (als Arbeitgeber) wie durch Mitgliedschaft bei einer vertragschließenden Organisation, und zwar wird bei nachträglichem Erwerb der Mitgliedschaft die Eigenschaft als Beteiligter im Augenblick des Erwerbes erworben, sie endet bei nachträglichem Wegfall der Mitgliedschaft nicht im Augenblick des Wegfalles sondern erst mit dem Erlöschen des tarifunterworfenen Arbeitsvertrages. Schließlich wird man noch Beteiligter durch Abschluß eines Arbeitsvertrages unter Berufung auf den Tarifvertrag. Letzteres kann auch stillschweigend durch die Umstände geschehen.

Der räumliche Geltungsbereich des Tarifvertrages wird durch den Kreis bestimmt, wie er durch die den beteiligten Arbeitgebern gehörigen Arbeitsstätten gebildet wird. Darüber hinaus kann seine Wirkung durch die allgemeine Verbindlichkeitserklärung ausgedehnt werden. Liegt eine solche vor, so unterfallen dem Tarifvertrag alle im Tarifgebiet geschlossenen und der Arbeitsart nach unter den Tarifvertrag fallenden Arbeitsverträge, ohne Rücksicht darauf, ob die Parteien Beteiligte des Tarifvertrages sind oder nicht. Die Bedeutnng der Allgemeinverbindlichkeit liegt darin, daß einem privatrechtlichen Vertrag Gesetzeskraft beigelegt wird. Materielle Voraussetzungen für die Verbindlichkeitserklärung sind: Der Tarifvertrag muß in dem Tarifgebiet und im Berufskreis

überwiegende Bedeutung erlangt haben. Zu dem in den §§ 3—5 V. 0. geregelten Verfahren ist zu bemerken, daß, wie § 4 V. 0. ergibt, das Reichsarbeitsamt den Beginn der Wirksamkeit der Verbindlichkeitserklärung auch zurückdatieren kann. Die nach § 5 V. 0. notwendige Eintragung im Tarifregister hat konstitutive Bedeutung. Die allgemeine Verbindlichkeit beseitigt nicht das Recht der Kontrahenten, den Tarifvertrag vertraglich abzuändern, sie beschränkt es aber insoweit, als nur die unwesentlichen Normen der freien Abänderungsbefugnis der Parteien unterworfen bleiben; wollen die Parteien einer hiernach zulässigen Abänderung allgemeine Verbindlichkeit beilegen oder wollen sie wesentliche Normen abändern, so ist solches nur durch allgemeine Verbindlichkeitserklärung möglich. Die einem Tarifvertrag beigelegte zeitliche Befristung beendigt auch seine allgemeine Verbindlichkeit. Im Falle einer Kündigung eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages erlischt dessen Verbindlichkeit jedoch erst durch eine diesbezügliche Entschließung des Reichsarbeitsamtes.

IV. Die aus dem Tarifvertrag entspringenden Ansprüche und Verbindlichkeiten zwischen

1) den kontrahierenden Vereinigungen

2) dem einzelnen Mitglied einer Vereinigung und der gegnerischen Vereinigung

3) dem einzelnen Mitglied aus der eigenen Vereinigung

4) den Parteien des Arbeitsvertrages

zu 1: Die Vereinigungen verpflichten sich zu tarifmäßigem Verhalten. Das bewirkt bezüglich der unwesentlichen Normen im Falle der Nichterfüllung die Rechte aus § 326 B. G. Die Arbeitsfriedenspflicht wird nur als relative begründet. Hier soll eine allgemeine Schlichtungsordnung unter Heranziehung öffentlich-rechtlicher Gesichtspunkte Abhilfe schaffen. Verletzung wesentlicher Normen bedeutet sowohl bei Abschluß wie bei Erfüllung der Arbeitsverträge eine Verletzung des Tarifvertrages.

Die durch tarifwidrigen Abschluß von Arbeitsverträgen bedingte Verletzung des Tarifvertrages ist durch die Unabdingbarkeitswirkung insofern bedeutungslos geworden, als unter „Beteiligten“ die Arbeitsverträge notwendig tarifgemäß zustandekommen. Wird ein unter den Tarifvertrag fallender Arbeitsvertrag nicht tarifgemäß erfüllt, so haben dessen Kontrahenden aus dem Arbeitsvertrag die Rechte aus § 326 Bg. Da der Tarifvertragswille jedoch auch darauf gerichtet ist, die Kontrahenten in der Durchführung der Tarifnormen in Arbeitsverträgen zu binden, bedeutet nichttarifgemäße Erfüllung auch eine Verletzung des Tarifvertrages und entwickelt eine Klage von Kontrahent zu Kontrahent,

die sich darauf gründet, daß der Verband des den Arbeitsvertrag nicht erfüllenden Mitglieds nicht alle ihm zu Gebote stehenden Mittel angewendet hat, um es zur Tariftreue anzuhalten.

Der Tarifvertrag verpflichtet seine Kontrahenten auch, keine tarifwidrigen Arbeitsverträge abzuschließen (Tarifkonformitatspflicht.) Es liegt eine aufschiebend bedingte Tätigkeitspflicht vor, die nach § 894 z. k. 0. zu vollstrecken ist. Eine Verpflichtung nur mit tarifgebundenen Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern zu kontrahieren, kann durch den Tarifvertrag nicht begründet werden, da sie es gegen Art. 134 R. V. verstoßend nach § 134 BG. nichtig wäre.

Die Haftung der Verbände für die ihnen aus dem Tarifvertrag erwachsenden Verpflichtungen gestaltet sich, wie folgt:

Die Verbände haften 1) für eigene Vertragsverletzungen, wozu auch die Fälle gehören, in denen die Verbände für Vertragsverletzungen ihrer Mitglieder deshalb haften, weil sie es unterlassen haben, diese zur Tariftreue anzuhalten.

2) für fremdes Verschulden gemäß § 278 BG.

Je nachdem der in Anspruch genommene Verband rechtsfähig ist oder nicht, gestaltet sich seine Haftung und ihre Herbeiführung verschieden. Der rechtsfähige Verband haftet nur mit dem Vereinsvermögen; er kann klagen und verklagt werden; der nicht rechtsfähige Verband kann nur verklagt werden und haftet nach Gesellschaftsgrundsätzen. Es haftet also sowohl das gemeinschaftliche Vermögen, wie auch die einzelnen Mitglieder als Gesamtschuldner wie auch der Handelnde persönlich.

Zu IV. 2) Durch die Unabdingbarkeitswirkung wird der Einzelne aus dem Tarifvertrag nicht selbständig berechtigt. Eine solche Wirkung tritt gemäß § 328 BG. ein. Damit erlangt der Einzelne jedoch kein Verfügungsrecht über den Tarifvertrag und sein selbständisches Recht ist gegenüber den Rechten der Parteien nur sekundärer Natur.

Zu IV. 3 Hierfür ist § 152, Abs. 2 Gew. 0. maßgebend, da die Berufsvereinigungen Koalitionen im Sinne der Gew. 0. sind. Die Verbände sind daher ihren Mitgliedern gegenüber auf soziale Zwangsmittel beschränkt.

Zu IV. 4 Für dies Rechtsverhältnis sind die Normen des jeweils in Frage kommenden Arbeitsverhältnisses maßgebend. Der unter den Beteiligten notwendig tarifgemäß zustande kommende Arbeitsvertrag entwickelt Erfüllungsansprüche auf das, was der Tarifvertrag in seinen wesentlichen Normen vorsieht. Die Vereinbarung eines tarifwidrigen Lohnes im Arbeitsvertrag kann ebensowenig als ein gültiger Erlaßvertrag bezüglich des überschießenden Teiles des Tariflohnes angesehen werden, wie die Nachforderung des Tariflohnes trotz anderweitiger Vereinbarung nicht gegen die guten Sitten und Treu und Glauben verstößt.

V. Das Schlichtungswesen.

Für Einzelstreitigkeiten sind die ordentlichen Gerichte evtl. die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte zuständig. Für Gesamtstreitigkeiten neben den Gew.- u. Kaufm. Gerichten (als Einigungsämtern) und privaten Schlichtungsstellen die Schlichtungsausschüsse der V. 0. Ihre örtliche Gliederung beruht auf dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst. Eine sachliche Gliederung findet abgesehen von den Angelegenheiten der Land- und Forstwirtschaft nicht statt. Einen Instanzenzug gibt es nicht. Die Schlichtungsausschüsse bestehen aus einem fakultativen Vorsitzenden und 4 ständigen und 2 nicht ständigen Beisitzern, die gleichmäßig aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen entnommen werden. Die Sprüche der Schlichtungsausschüsse zerfallen in „Entscheidungen“ und „Schiedssprüche“. Die ersteren sind ohne weiteres bindend, die letzteren erst, wenn sie von den Parteien angenommen oder vom Demobilmachungskommissar für verbindlich erklärt worden sind. Während der Kreis der ersteren durch das B. R. G. und unsere V. 0. festgelegt ist, ist bei den letzteren solches nicht der Fall. Eine Erörterung der sich hieraus ergebenden Streitfragen kann jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht erfolgen. Wegen des Verfahrens vor den Schlichtungsausschüssen kann hier auf die §§ 20 bis 29 der Verordnung verwiesen werden.

Buchdruckerei K. Waldschmidt, Wetzlar.